



Mon patron veut me licencier

Par **simone001**, le **03/07/2013 à 17:10**

bonjour,rnrnje travail depuis 1an et demi dans une entreprise de nettoyage. je occupe un poste dans une école primaire. je nettoie 6 classes, 1 salle des enseignants, une infirmerie, 10 toilettes,1 salle de garderie, 1 salle informatique, 1 salle d'enseignement spécialiser, sans compter une cours,les couloirs. je doit effectuer mon travail en 3h. rnrnDepuis peu, j'ai des plaintes de mon agent de maîtrise ainsi que de mon patron, soit disant que mon travail n'est pas fait. alors que se n'est pas vrai. IL me trouve toujours quelque chose qui n'a pas été exécuter. ex: la poussière ici et la, un minuscule papier derrière un meuble jusqu'au mur qui n'a pas été lessiver.rnj'ai déjà expliquer que je ne pouvais pas tout faire tout le temps. c'est impossible.rnJ'ai reçu alors une lettre recommander qui parle de mon oublie d'intervenir dans certaines classe et que si cela ne change pas il me convoquera pour un licenciement.rnrnj'ai tout d'abord appeler mon patron pour lui dire que c'était trop facile, et que c'est dit sont abusif.rnrnIl ma renvoyer un courrier avec une menace de licenciement pour absence non justifier. j'avis oublier de demander un certificat médicale a mon médecin mais heureusement j'ai conserver mon ordonnance dater a ma journée d'absence.rnrnPourquoi veut il me licencier?rn A t'il le droit de me licencier avec ses arguments? rnrnComment prouver que j'ai fait mon travail? rnPeu t'il me licencié pour un papier oublier ou un meuble pas dépoussiéré? rnrnmerci d'avance pour votre écoute.

Par **Lag0**, le **03/07/2013 à 17:24**

[citation]Il ma renvoyer un courrier avec une menace de licenciement pour absence non justifier. j'avis oublier de demander un certificat médicale a mon médecin mais heureusement j'ai conserver mon ordonnance dater a ma journée d'absence. [/citation]rnBonjour,rnMême avec un certificat médical, vous seriez en absence injustifiée ! Si vous vous absentez pour

maladie, vous devez avoir un arrêt de travail, pas un simple certificat.

Par **moisse**, le **03/07/2013** à **17:27**

Bonjour,rnL'employeur peut vous licencier pour une absence injustifiée (surtout s'il a pris lui-même un avertissement de son client le rectorat).rnVotre ordonnance n'a aucune incidence, votre employeur n'est pas votre médecin et en tout état de cause seul un arrêt de travail a de la valeur.rnJustifier une absence (le soir tard ou le matin tôt) par une visite chez son médecin traitant ce n'est pas fameux.rnIl peut aussi vous licencier pour la mauvaise qualité de votre travail.rnMais quoiqu'il en soit ;rn* il doit vous convoquer à un entretien en vue d'un licenciementrn* il doit vous recevoir à cet entretienrn* il doit vous notifier la sanction par lettre recommandée dans laquelle il indiquera le ou les motifs qui l'ont conduit à cette décision.rnEt forcément il devra avoir des éléments probants, puisqu'en cas de licenciement le doute vous profite, ce n'est pas parole contre parole.

Par **simone001**, le **04/07/2013** à **15:28**

Merci, pour vos réponses.rnrnJ'avais prévenu le bureau bien 15 jours à l'avance que j'allais être absente. Il m'a remplacé par une collègue que je connais bien. rnC'était une simple visite avec mon endocrinologue pour un suivi médical, due à une grave maladie.rnPeut-il vraiment me virer alors que j'ai été remplacé?

Par **moisse**, le **04/07/2013** à **15:36**

Hé bien ma foi c'est tout à fait différent.rnSi vous avez avisé l'employeur et lui avez permis de vous remplacer, votre absence est justifiée.rnIl ne peut donc vous sanctionner de ce fait, puisqu'il a donné son accord à une absence pour motif personnel.

Par **simone001**, le **04/07/2013** à **16:43**

Merci moisse,rnrnMais alors il pourra toujours dire que mon travail n'est pas fait?rnComment me défendre alors si il me convoque pour ce motif? Dans ce qu'à on peut virer tout le monde pour ce motif, quand on travaille seul sur un site.

Par **Lag0**, le **04/07/2013** à **17:30**

Je ne suis pas tout à fait d'accord avec moisse.rnQue vous ayez prévenu l'employeur de votre absence, c'est une chose, mais cela n'empêche pas d'être en absence injustifiée.rnUne absence justifiée, c'est être en congé autorisé par l'employeur (qu'il soit ou non payé), c'est

être sous arrêt maladie, etc.rnMais simplement dire à l'employeur "tel jour je ne serai pas là", ce n'est pas être en absence justifiée.rnrn[citation]Dans ce qu'à on peu virée tout le monde pour se motif, quant on travail seul sur un site.[/citation]rnPour vous absenter, vous devez recueillir l'accord de l'employeur (congé, RTT, ...) ou avoir un arrêt maladie prescrit par un médecin.rnUn salarié, sauf cas particulier comme les forfaits heures qui sont libres de leur planning, ne peut pas décider de s'absenter comme bon lui semble, même pour une bonne raison !

Par **moisse**, le **04/07/2013** à **18:59**

A mon tout d'exprimer mon désaccord sur la qualification de l'absence.rnL'absence pour motif personnel n'a pas besoin de justification, mais de l'accord de l'employeur.rnIl semble que ceci n'est pas discuté, puisque l'employeur avisé 15 jours au préalable a remplacé le salarié.rnMême si l'absence de réponse ne vaut pas accord, je ne vois pas comment cet employeur va faire prospérer un licenciement pour ce motif.

Par **Lag0**, le **05/07/2013** à **07:02**

[citation]L'absence pour motif personnel n'a pas besoin de justification, mais de l'accord de l'employeur.rn[/citation]rnrnNous sommes d'accord et c'est exactement ce que j'ai écrit :rn[citation]Pour vous absenter, vous devez recueillir l'accord de l'employeur [/citation]rnrnMais justement, je ne pense pas que l'employeur ait donné son accord puisque, aujourd'hui, il parle lui-même d'absence injustifiée.rnIl faudrait savoir si une autorisation écrite d'absence a bien été délivrée par l'employeur et j'en doute.

Par **moisse**, le **05/07/2013** à **09:02**

Bien sur qui peut le plus peut le moins.rnMais dans le contexte d'une absence pour visite médicale avisée suffisamment à l'avance pour que l'employeur prenne ses dispositions je ne vois pas comment retenir une faute suffisamment grave pour déboucher sur un licenciement.rnLe doute dans ce cas bénéficie de droit au salarié, il sera donc reproché à l'employeur une absence de réaction.rnVous savez, j'ai déjà été condamné avec des dossiers autrement solides.

Par **Lag0**, le **05/07/2013** à **11:08**

[citation]Mais dans le contexte d'une absence pour visite médicale avisée suffisamment à l'avance pour que l'employeur prenne ses dispositions je ne vois pas comment retenir une faute suffisamment grave pour déboucher sur un licenciement. [/citation]rnAller, un scénario (déjà vu en réel) :rnrn- salarié : "chef, demain je ne viens pas, j'ai un examen médical".rn- chef : "non, je ne t'accorde pas d'autorisation d'absence".rn- salarié : "m'en fout, je ne serai tout de même pas là"rnrnLe chef prend donc des dispositions pour que la chaîne puisse tout de même

tourner (remplacement du salarié).
Dans cette situation, le salarié ne peut donc pas être sanctionné puisqu'il a prévenu et qu'un remplaçant a pu être prévu ?
Je pense au contraire qu'il y a acte d'insubordination et absence injustifiée...

Par **moisse**, le **05/07/2013** à **11:54**

Comparaison n'est pas raison.
Notre interlocutrice fait état d'une demande exprimée 2 semaines avant son absence.
C'est là que réside l'absence douteuse de réaction de l'employeur qui prend tout de même des dispositions pour parer à la situation.
Il n'y a pas d'accord tacite ni express, certes, mais un comportement interprétable comme un accord.
Le doute bénéficie obligatoirement au salarié qui ne s'est pas vu notifier une négation.